

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Konflik tidak selalu stagnan, namun bergerak secara dinamis selama di dalamnya terdapat interaksi-interaksi antar pihak yang berkonflik dalam bentuk antagonistik atau berupa pertentangan. Konflik bergerak secara dinamis dari mulai pra konflik yang mana konflik tidak terlihat, konfrontasi konflik yang mulai terbuka dengan melakukan tindakan konfrontatif hingga paska konflik yang mana penyelesaian konflik agar tidak semakin tajam.

Pra konflik terjadi ketika mulai muncul isu mengenai pelanggaran hak normatif yang dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk PHK secara sepihak, manipulasi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Kemudian melaporkan kepada pihak SPSI dengan tujuan menghindari konflik yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Tahap konfrontasi bersumber dari kekecewaan akan tuntutan-tuntutan karyawan mengenai pelanggaran hak normatif dan PHK yang tidak terealisasikan. Konflik fungsional positif yang terjadi dalam bentuk solidaritas karyawan sebagai *in-group* yang diwujudkan dengan tindakan kolektif baik karyawan tetap, *outsourcing* dan PHK melakukan perilaku konfrontatif kepada perusahaan dengan cara demonstrasi menutup pintu akses masuk pabrik dan melarang karyawan lain untuk bekerja. Tahap paska konflik diwujudkan dengan kebijakan baru perusahaan yang mana mengizinkan karyawan yang terkena PHK untuk bekerja kembali sebagai karyawan *outsourcing*.

Konflik dapat dihindari dengan melibatkan pihak ketiga sebagai katup penyelamat dalam menyelesaikan permasalahan agar konflik yang terjadi tidak semakin tajam. Katup penyelamat dalam konflik ini adalah SPSI yang berfungsi sebagai wadah atas aspirasi dan keluhan karyawan dan juga sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik antara perusahaan dan karyawan agar struktur yang ada di dalam hubungan industrial tetap terpelihara secara utuh. Namun yang terjadi adalah SPSI mengalami dinamika peran sebagai katup penyelamat karena beberapa faktor seperti adanya kepentingan dari pihak pengurus SPSI dan adanya intimidasi dan intervensi dari pihak perusahaan. sehingga hal tersebut mengakibatkan kekecewaan yang dialami oleh karyawan yang berujung pada tindakan demonstrasi. Pada hasil akhir resolusi konflik peran SPSI mulai terlihat ketika berusaha menyelesaikan permasalahan dengan menurunkan kepentingan pihak berkonflik sehingga memunculkan sebuah kebijakan baru. Meskipun begitu, pihak SPSI tidak memiliki wewenang untuk menentukan kebijakan karena masih ada struktur yang lebih besar lagi yakni perusahaan yang menghasilkan kebijakan dengan mencanangkan program baru mitra usaha dengan warga sekitar pabrik yang mampu menyerap ribuan pekerja.

6.2 Saran

Mengacu pada hasil dan pembahasan penelitian mengenai dinamika dan resolusi konflik yang terjadi antara perusahaan, SPSI dan buruh di perusahaan “X”, maka saran yang di sampaikan yaitu :

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang berwenang untuk mengatur hubungan industrial melalui kebijakannya. Saran yang dapat diberikan kepada pihak pemerintah melalui disnakertrans adalah dengan kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah seharusnya pemerintah lebih bijak dan tegas lagi mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Pemerintah harus memaksimalkan pengawasan dengan melakukan sidak ke perusahaan minimal satu bulan sekali untuk mendengarkan keluhan kesah karyawan dan dilakukannya perundingan tripartit agar konflik yang semakin tajam dapat dihindarkan. Selain itu pihak pemerintah juga diharapkan dapat memberikan kebijakan-kebijakan yang tidak merugikan kedua belah pihak baik pihak perusahaan ataupun karyawan. Kebijakan tersebut dapat berupa sanksi yang dikenakan kepada pihak perusahaan yang melanggar agar perusahaan lebih berhati-hati dalam menjalankan usahanya.

2. Bagi perusahaan, SPSP, dan buruh

Pihak perusahaan diharapkan agar selalu melakukan komunikasi secara intensif dengan karyawannya mengingat perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang saling membutuhkan. Perusahaan juga harus melakukan transparansi kondisi perusahaan dan melibatkan pihak karyawan dalam mengambil sebuah keputusan agar tidak merugikan salah satu pihak. Pihak SPSP terutama pengurus harus lebih profesional dalam menjalankan fungsinya dengan tidak berpihak kepada perusahaan. Pengurus SPSP yang terlibat dalam perundingan bipartit juga harus mengutamakan hak pekerja dengan memberikan solusi-solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak.

Solusi yang dapat diberikan adalah dengan memperjuangkan hak normatif karyawan namun juga tidak merugikan pihak perusahaan melalui keuntungan produksi yang di dapat. Pihak karyawan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan tanpa harus melakukan tindakan konfrontatif yakni melapor kepada pihak pemerintah sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam hubungan industrial.